



La identidad laboral de los trabajadores contratados y subcontratados del sector servicios

Proyecto de Memoria para optar al Título de Antropólogo Social.

Nicolás Escobar C.

Prof. Guía Francisco Osorio

Santiago, enero del 2018

Introducción

La presente investigación tiene por intención generar una aproximación desde la antropología al fenómeno de los cambios sociales en el mundo del trabajo, específicamente desde la conformación de las identidades laborales de los trabajadores. Al respecto, los estudios enmarcados sobre las cuestiones identitarias de los trabajadores han sido ampliamente desarrollados en las ciencias sociales, especialmente desde la disciplina sociológica y la psicología, las cuales han constituido auténticas tradiciones teóricas al respecto. No obstante, la antropología ha tenido un tímido acercamiento frente a estas problemáticas.

En este sentido, las preguntas que orientan la presente investigación tienen por contexto la constatación de un problema que tradicionalmente ha sido evidenciado desde la teoría sociológica, frente al cual se estima pertinente un acercamiento antropológico teórico y metodológico que permita el planteamiento de nuevas discusiones y observaciones sobre el fenómeno de la identidad de los trabajadores. De este modo, se espera que la presente investigación pueda constituir un aporte al acercamiento de la antropología frente a estas problemáticas del mundo del trabajo actual.

Antecedentes

Cambios en el mundo del trabajo

El trabajo históricamente se ha manifestado como una de las principales actividades en la vida de todos los seres humanos. En gran parte, porque es mediante éste que logramos obtener la satisfacción de nuestras principales necesidades materiales; así como también es mediante el desarrollo del trabajo que como individuos generamos un universo de relaciones interpersonales que nos hacen partícipes de la vida social (Sanfuentes, 2008).

En este sentido, dada su relevancia, el trabajo tradicionalmente se ha comprendido como uno de los principales mecanismos de articulación, orden y vinculación social en las sociedades contemporáneas (Castel, 1997; Díaz et al., 2005; Fardella & Sisto, 2009; Sanfuentes, 2008; Sennett, 1998).

Dentro del mundo del trabajo, constantemente se han desarrollado cambios que han acontecido al alero de distintas transformaciones tecnológicas, productivas, económicas, políticas y sociales (De la Garza, 2012; Echeverría, 2010; OIT, 2006); las cuales no sólo nos han demandado la exigencia de comprender, pensar, experimentar y vivenciar el trabajo de diferentes maneras, sino que también de comprendernos como sujetos articulados bajo nuevos y diversos vínculos sociales (Díaz et al., 2005; Sisto, 2009).

En las últimas décadas, el mundo del trabajo ha sido el escenario de cuantiosas transformaciones productivas y/o organizacionales que no sólo han afectado los procesos estrictamente técnicos o productivos, sino que también han conllevado importantes efectos en las vidas de las trabajadoras, trabajadores y la sociedad en su conjunto (Caamaño, 2005; Perilleux, 2008). Específicamente, a nivel Latinoamericano, las transformaciones del trabajo desarrolladas en el último tiempo han estado caracterizadas por un progresivo aumento de la precariedad, desigualdad, informalidad e inseguridad laboral (Cacciamali & José-Silva, 2005; OIT, 2013).

Dichas transformaciones han implicado relevantes cambios a niveles sociales mediante la reconfiguración de los actores implicados en la relación capital-trabajo; lo cual ha obtenido como consecuencia el desarrollo de una mayor heterogenización, complejidad y fragmentación de la clase trabajadora (Antunes, 2000, 2001). Entre estos procesos, se

cuenta con la desestructuración de las características del mundo asalariado tradicional y típico, bajo el debilitamiento y/o la consecuente pérdida de las conquistas históricas que caracterizaron a los trabajadores durante gran parte del siglo XX, tales como la seguridad social, la libertad de asociación, el resguardo de la negociación colectiva y un largo etcétera (Castel, 1997; Cacciamali & José-Silva, 2005; Gálvez, 2001; OIT, 1997; Perilleux, 2008; Tokman, 2001; 2007).

Frente a este contexto, Chile no se ha mantenido al margen de estos procesos. En este sentido, durante las últimas décadas se han desarrollado una relevante extensión de los procesos de flexibilidad laboral (Cox & Edwards, 2000; Sisto, 2009); la cual ha significado un deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores y una precarización del empleo (Abarzúa, 2008; Acuña, 2008; Avendaño, 2008; Díaz, 2008; Foladori, 2008; López, 2008; Soto et al., 2008). De este modo, Chile ha manifestado serios problemas en la calidad del empleo creado en las últimas décadas, presentando en éstos una evidente tendencia a la informalidad, incertidumbre, desprotección e inestabilidad laboral (Díaz, 2008; Fundación Sol, 2011; Narbona, 2014).

Dentro de este contexto de flexibilidad laboral, durante las últimas décadas se ha incrementado el desarrollo de estrategias productivas y organizacionales que han tenido por objetivo la externalización y descentralización de funciones involucradas en el proceso productivo de bienes y/o servicios. En concreto, durante el último tiempo en Chile se ha aumentado la expansión de la subcontratación, tercerización u *outsourcing* (Dirección del Trabajo, 2012; Echeverría, 2010).

La subcontratación en Chile.

La definición de la subcontratación ha sido objeto de diversas problemáticas, por cuanto su presencia se ha extendido en una compleja heterogeneidad de sistemas productivos, legales y socioculturales; que en cierta medida han imposibilitado la generación de una comprensión unívoca frente al fenómeno (Echeverría, 2010; Freire, 2011). No obstante, como ha identificado la OIT (1998) y De la Garza (2012), lo característico de ésta independientemente del contexto en el que se desarrolle, radica en la descomposición de la relación laboral bilateral clásica establecida entre empleador y empleado, introduciendo en ella un tercer agente.

De forma más específica, la subcontratación es una estrategia empresarial cuya principal función es la descentralización y externalización del proceso productivo de bienes, servicios y/o personal. La subcontratación se efectúa cuando una empresa (conocida como empresa principal o usuaria) demanda un servicio determinado a una segunda empresa (denominada empresa contratista o subcontratista) que, bajo contrato comercial, ejecuta y coordina las labores demandadas por su propia cuenta, bajo su propio riesgo y con disposición de sus propios trabajadores con los que mantiene una relación contractual laboral (Palomino, 2004; Dirección del Trabajo, 2012).

El desarrollo de la subcontratación en Chile no se ha perfilado como una práctica reciente (De la Garza, 2012; Dirección del Trabajo, 2012). Los primeros antecedentes de esta práctica se remontan incipientemente a mediados del siglo XX, en sectores de la economía como la minería y la construcción (Echeverría, 2010). Posteriormente, durante la implementación del neoliberalismo, específicamente durante la década de 1980, se desarrollaron figuras estratégicas similares a la subcontratación como el uso de agencias de personal. Sin embargo, es durante fines de la década de 1990 cuando el fenómeno toma especial relevancia, debido a un progresivo aumento y expansión a la totalidad de

los sectores de la economía, destacando su institucionalización en el sector servicios (De la Garza, 2012; Echeverría, 2010).

De igual manera que en otros países en vías de desarrollo, se ha acusado que el aumento de la subcontratación ha tenido por propósito la evasión y encubrimiento de las responsabilidades y problemáticas laborales asociadas a la producción. En consecuencia, se ha imputado su contribución al debilitamiento de las garantías de los trabajadores (Echeverría, 2010; Soto et al., 2008), entre las cuales destacan la implementación de condiciones inseguras de trabajo (Echeverría, 2010); la profunda rebaja de salarios y beneficios frente a los trabajadores formalmente contratados (Abarzúa, 2008; Espinoza & Soto, 2008; PNUD, 2002); jornadas de trabajo altamente prescritas, controladas y rutinarias (Espinoza & Soto, 2008); el constante entrampamiento que el empleador realiza para invisibilizar y ocultar la existencia de una relación de dependencia entre ambas partes con la finalidad de generar una omisión de la responsabilidad legal de éstos con los trabajadores (Echeverría, 2010; Fundación Sol, 2011); la falta de facultades jurídicas para sindicalizarse y generar negociaciones más allá del sindicato interempresas (Abarzúa, 2008; Acuña, 2008; Calderón, 2008), lo que conlleva a una dificultad de organizarse en un medio de por sí ya marcado por la dispersión, la transitoriedad e inestabilidad (Dirección del Trabajo, 2012; Echeverría, 2010; Fundación Sol, 2011). Las consecuencias que conllevan estas condiciones de precariedad e incertidumbre laboral muchas veces llegan a decantar en una manifestación patológica que afecta la salud mental de los trabajadores subcontratados (Acuña, 2008; Galleani & Vega, 2007; McMillin, 2006).

La tercerización y terciarización en Chile.

Junto con este desarrollo de la subcontratación en Chile, durante las últimas décadas de forma entrelazada también se ha generado una segunda transformación fundamental en el mundo del trabajo que ha tenido que ver con la expansión e incremento del sector servicios (Gálvez, 2001; López, 2015).

De forma similar a la subcontratación, el incremento del sector servicios se ha visto impulsado por una serie de cambios en la organización del trabajo, los avances tecnológicos, el aumento de la productividad y una mayor disponibilidad de recursos circulantes en la economía del país, lo cual ha generado la demanda de nuevos accesos al consumo por parte de las personas (López, 2015).

Este incremento de las actividades relativas al sector servicios ha sido denominado como terciarización, y comúnmente se ha confundido con el proceso de tercerización, que denomina el incremento de la subcontratación laboral. Además de la similitud de nombres, dicha confusión ha derivado en que frecuentemente el incremento de la subcontratación laboral ha tenido una relación directa mediante el incremento de ésta en el sector servicios (López, 2015). En este sentido, el sector terciario se ha denominado comúnmente como un sector altamente proclive a desarrollar tendencias de producción y reproducción de trabajo precario en gran parte de la población que se desempeña en este rubro (Fundación Sol, 2013; Weller, 2004).

Tradicionalmente el rubro del sector servicios en Chile ha sido comprendido en función del Clasificador Chileno de Actividades Económicas (CIIUA4.CL) encargado de definir las actividades económicas productivas, distinguiendo las ramas de ocupación de cada sector. En este sentido, el sector servicios se encuentra definido principalmente por las ramas de actividad de comercio, transporte y comunicaciones, servicios financieros y servicios comunales, sociales y personales (Arellano & Carrasco, 2014; Arriagada, 2007; INE, 2014).

Para el trimestre correspondiente a los meses de julio-agosto-septiembre del 2016 la cifra total de ocupados en el país ascendía a la cantidad de 8.104.866, de los cuales el 16,9% de éstos (1.369.722) se hallaban en condición de subcontratación en sus respectivos trabajos. En cuanto al total de trabajadores que se desempeñan en el sector servicios de la economía, con respecto al total de ocupados cerca del 68% de éstos (5.498.118) se encuentra trabajando en el sector terciario, donde cerca del 15% del total de estos trabajadores se hallaba bajo condiciones de subcontratación, representando un poco más de la mitad del total de trabajadores subcontratados en el país (Fundación Sol, 2016; INE, 2016).

En función de estas cifras, es posible señalar que el sector servicios se ha presentado como un componente relevante de la fuerza laboral del país, a través del cual se producen y reproducen gran parte de las relaciones de subcontratación mantenidas entre trabajadores y empleadores.

La identidad bajo la flexibilidad laboral

Como se ha mencionado hasta el momento, la expansión de la flexibilidad laboral y la subcontratación han significado una fragmentación de las condiciones laborales, por medio de la precarización de éstas. Los efectos de esta fragmentación no sólo han residido en las variables materiales del trabajo como las remuneraciones, la infraestructura y las condiciones laborales; sino que también han afectado ciertos atributos subjetivos de los individuos, como la conformación de la identidad de las trabajadoras y trabajadores (Perilleux, 2008, 2008a).

Tradicionalmente, estas transformaciones atinentes a los procesos identitarios han sido comprendidas al alero del debate sobre la centralidad del trabajo en la vida de las personas. Al respecto, la discusión ha estado enmarcada entre quienes sostienen que el trabajo posee una gran influencia en la estructuración de los procesos identitarios sociales de los individuos, y aquellos que relativizan la pertinencia del trabajo como referente identitario (Bauman, 2003; Castel, 1997; Gorz, 1991; Rifkin, 1997; Sennett, 1998).

Frente a ello, la evidencia reciente en contextos de flexibilidad laboral ha indicado una efectiva transformación en la conformación identitaria de los trabajadores. Estas conclusiones han sido el resultado tanto de estudios internacionales (Battistini 2004; Magno & Barbosa, 2010; Martínez, 2014; McMillin, 2006; Perilleux, 2008; Ribeiro, 2012) como nacionales (Calderón, 2008; Díaz, 2008; Díaz et al, 2005; Espinoza & Soto, 2008; Sisto, 2009; Soto, 2008, 2012; Stecher, 2012; Vejar, 2013).

Para el caso de Chile, los principales efectos de la flexibilidad laboral en términos subjetivos e identitarios han estado estructurados en función de las dinámicas de precariedad anteriormente mencionadas. De este modo, los efectos de ésta han implicado una desestructuración de los soportes simbólicos desarrollados previamente por los sujetos, los cuales permitían el desarrollo de procesos de identificación (Perilleux, 2008).

Estos procesos de identificación se fundamentaban a través de la construcción de referentes simbólicos estables que se suponían coherentes con los modos de gestión, organización y reconocimiento propuestas por sus espacios de trabajo. En ello, la identidad de los trabajadores estaba en gran medida estructurada por la implicación de éstos con la empresa, la cual permitía el desarrollo de un sentimiento de pertenencia y colectividad en función de los objetivos de ésta. En este sentido, la identidad de los trabajadores se encontraba en gran medida determinada por la apropiación de referentes simbólicos propuestos por y desde los detentores de los medios productivos a través de la

promoción de valores, comportamientos y perfiles enmarcados en la lógica de la lealtad, el sacrificio, la responsabilidad, el ascenso social, el logro, etcétera (Muñoz, 2012; Soto, 2006, 2008).

Como consecuencia del debilitamiento de estos procesos de identificación, algunos autores han evidenciado que la flexibilidad laboral ha conllevado que los trabajadores afectados experimenten su reconocimiento identitario desde la pérdida de las certezas sobre qué significa y cuál es el grado de influencia del trabajo como espacio de constitución de su identidad, produciendo que éstos experimenten una desestabilización y descentramiento en relación a su actividad laboral (Arfuch, 2005; Vejar, 2013). Esta desestabilización se ha intensificado en la medida en que los trabajadores han adoptado un concepto instrumentalizado del trabajo, adjudicando una mayor valorización a otras actividades de la vida social como componentes significativos y constituyentes de la identidad personal y social (Acuña, 2008; Battistini, 2004).

En las últimas décadas, autores como Muñoz (2012) y Román (2008) han evidenciado que esta instrumentalización del trabajo ha incrementado su presencia en función de que las actuales tendencias sobre la calidad del empleo han demostrado una evidente precarización. De este modo, las condiciones del empleo escasamente ofrecen, en términos identitarios, oportunidades relevantes para que las trabajadoras y trabajadores se sientan implicados con su trabajo. Para Muñoz (2012) este proceso no sólo ha sido característico de aquellos trabajadores empleados bajo condiciones de trabajo flexible, sino que también ha evidenciado una insipiente tendencia en aquellos trabajadores que han reproducido lógicas asalariadas típicas.

Desde la evidencia de procesos similares, se ha comprendido que la pérdida de referentes identitarios encuentra su justificación en una creciente desvalorización de las trayectorias laborales de los individuos producto de la inestabilidad laboral, las cuales con anterioridad favorecerían la construcción de sentido y coherencia de la experiencia de trabajo (Espinoza & Soto, 2008). De forma adicional, durante las últimas décadas se ha generado una desestructuración de las instancias de organización colectiva a través del rechazo y desprestigio promovido por parte de los empleadores; las cuales han debilitado las posibilidades de construir un sentimiento de reconocimiento y solidaridad social que implique asociatividad e identificación colectiva (Acuña, 2008; Battistini, 2004; Calderón, 2008; Muñoz, 2012). En consecuencia, las implicancias que la flexibilización laboral ha conllevado en términos subjetivos han incidido importantemente tanto para las identidades individuales como para las identidades sociales en conformidad con sus trabajos.

No obstante lo anteriormente mencionado, algunos autores señalan que las transformaciones mencionadas no deben ser comprendidas como una completa y total incapacidad de los individuos de estructurar identidades en función de un trabajo cada vez más precario e inestable; sino que más bien han promovido la articulación de nuevas formas identitarias de tipo más complejo que han demandado un rol más activo por parte de los individuos en la generación de un relato trascendental y coherente de sentido (Krawulski, 1998; Lay et al., 2015; Ribeiro, 2014).

Bajo este panorama, la creciente incertidumbre, la alta movilidad e inseguridad laboral han demandado en los trabajadores la búsqueda de referentes simbólicos en espacios transitivos de trabajo. Al respecto, como ya se mencionó, se ha problematizado la capacidad de las unidades productivas de proporcionar referentes simbólicos significativos para la configuración de la identidad de los trabajadores, de modo que los referentes provenientes desde la empresa han disminuido su presencia en el relato de los trabajadores sobre su identidad. En consecuencia, los trabajadores se han vuelto

responsables de su propio relato a través de referentes simbólicos estructurados bajo la lógica de la gestión de su propia empleabilidad (Krawulski, 1998; Lay et al., 2015; Ribeiro, 2014; Sisto, 2009; Soto 2012).

De este modo, se ha generado una valorización por el capital personal de competencias y habilidades de cada individuo, el cual permite a los trabajadores dotarse de cierta capacidad de empleabilidad en un medio cada vez más incierto de flexibilidad laboral (Perilleux, 2008; Sisto, 2009; Soto 2012). En este sentido, surgen como principios que rigen el arraigo identitario nociones tales como la movilidad, la individualización y la realización personal; las cuales permiten generar a las trabajadoras y trabajadores una auto comprensión de sí mismos (Laport et al., 2010; Lay et al., 2005; Soto, 2012).

Bajo este heterogéneo contexto de identificación, estos procesos de reestructuración identitaria comúnmente se han desarrollado de forma paralela con procesos de estructuración identitaria formal, inherente a los trabajadores que no han sido afectados por las consecuencias precarias de la flexibilidad laboral. Este grupo de trabajadores han logrado mantener y reproducir elementos arraigados a los modelos tradicionales heredados de la sociedad asalariada típica; tales como la pertenencia a una categoría colectiva más estable fundamentada en el reconocimiento y valoración de los sujetos frente a una labor específica; así como también presentar una mayor identificación en función de los valores promulgados por la empresa y/o sus empleadores (Soto, 2012, 2015; Soto et al., 2008).

Dentro de este contexto, las relaciones sociales en el trabajo han sido comprendidas como uno de los elementos más relevantes al momento de configurar los referentes simbólicos que permiten a los trabajadores identificarse en función de su trabajo (Sánchez, 2006). Sin embargo, la construcción identitaria de ambos tipos de trabajadores ha sido escasamente estudiada y problematizada desde las relaciones mantenidas entre éstos, específicamente desde aquellos casos en que trabajadores subcontratados e internos se encuentran involucrados en un mismo proceso productivo.

Los estudios realizados desde las ciencias sociales, se han elaborado principalmente en el sector primario de la economía chilena, estudiando los efectos de la subcontratación laboral desarrollada en las últimas décadas. En términos identitarios, las relaciones sociales mantenidas entre ambos grupos de trabajadores han dado cabida a procesos de construcción identitaria distintos entre sí. Por un lado, Abarzúa (2008) destaca importantes divergencias entre trabajadores subcontratados e internos, fundadas en la mantención de relaciones de desconfianza, oposición e inclusive discriminación; las cuales han construido representaciones en las que los trabajadores subcontratados perciben al trabajador interno como un sujeto privilegiado e individualista, mientras que éstos perciben a los primeros como sujetos oportunistas, amenazantes e inferiores. De modo que ambos grupos de trabajadores no se identifican mutuamente como miembros de una misma colectividad, a pesar de que desarrollen las mismas actividades laborales, en los mismos espacios de trabajo.

Por otro lado, Flores (en prensa) evidencia la existencia de un proceso inverso en el sector de la minería, destacando que las configuraciones identitarias de los últimos años se han construido colectivamente entre ambos trabajadores, compartiendo elementos de reivindicación colectiva que han permitido la generación de relaciones de solidaridad y cooperación. En este sentido, se han estructurado referentes simbólicos comunes que han permitido auto comprenderse parte de una misma colectividad en función de las condiciones de precariedad y el reclamo de mejores condiciones laborales.

De esta forma, los efectos de la flexibilidad laboral en términos subjetivos e identitarios han derivado en variadas respuestas por parte de las trabajadoras y trabajadores. Usualmente, estas aproximaciones a la identidad de los trabajadores han sido en función de la búsqueda de adscripciones a ciertas características psicológicas, comprendiendo cuál es el lugar que mantiene el trabajo en la identidad personal de los individuos. De esta forma, aspectos más relacionales y sociales adscritos a la identidad de los trabajadores han sido escasamente abordados en contextos de flexibilidad, presentándose así un amplio espacio de estudio bajo el cual profundizar.

Problematización.

En función de los antecedentes revisados, es posible determinar que la relación entre trabajo e identidad se ha transformado en función de los cambios productivos y organizacionales acontecidos en las últimas décadas. Para la realidad chilena la flexibilidad laboral ha significado una introducción de elementos y condiciones que han dado paso a nuevas y heterogéneas estructuraciones identitarias en los individuos fundamentadas específicamente a través de la precariedad laboral.

Los antecedentes presentados permiten caracterizar a niveles generales estas estructuraciones identitarias, a través de los elementos mediante los cuales se sostienen. La precariedad, la incertidumbre, la individualización y la movilidad son patrones que se repiten constantemente en las configuraciones identitarias de los trabajadores bajo condiciones de flexibilidad laboral. Estos elementos si bien tradicionalmente habían sido comprendidos como los causantes de una fragmentación y desidentificación social de los individuos, la evidencia reciente parece indicar que se está en la construcción de un camino contrario. Por tanto, más que una desestructuración de las identidades es posible comprender una estructuración de identidades bajo nuevos referentes que disienten con aquellas identidades en tiempos en que las condiciones eran esencialmente diferentes.

En este sentido, las investigaciones en Chile enfocadas particularmente a estos fenómenos en contextos específicos de subcontratación han sido relativamente escasas (Abarzúa, 2008; Flores, en prensa; Lay et al., 2015). Haciendo eco del diagnóstico realizado por Soto (2012) en la misma dirección, es posible señalar que existe un vacío de investigaciones que aporten a la comprensión del fenómeno identitario de los trabajadores bajo condiciones de subcontratación, articulando los elementos que la componen y que también son propios de la flexibilidad laboral.

Sin embargo, los estudios de Abarzúa (2008) y Flores (en prensa) han logrado evidenciar la relevancia de las relaciones sociales en la configuración de las identidades laborales de los trabajadores subcontratados y trabajadores internos. De este modo, en espacios de trabajo en que ambos grupos de trabajadores desempeñan funciones similares, su contraparte se ha comprendido como un otro significativo desde el cual se estructuran los procesos de identificación. En ello, desde el sector de la minería, se han evidenciado procesos identitarios aparentemente disímiles entre ambos grupos de trabajadores, en función de las relaciones y representaciones que cada grupo ha hecho de sí mismo, como de los demás.

Al respecto, el enfoque antropológico sobre la identidad y cómo éstas se configuran a partir de la configuración de referentes simbólicos provenientes de las relaciones sociales de los individuos, se estima pertinente en la generación de una comprensión de las transformaciones identitarias del trabajo actual. Adicionalmente, esta consideración no puede quedar exenta de las dimensiones biográficas y relacionales de la identidad, las cuales se desarrollan desde la propia experiencia de vida y la relación mantenida entre

sus pares, como con otros sujetos relevantes del proceso productivo. Al respecto, en el apartado teórico se pretende desarrollar estas ideas en profundidad.

De esta manera, a partir de lo señalado hasta el momento, en la presente investigación se sitúa la necesidad de considerar ambas partes involucradas en la conformación de las identidades de trabajadores/as contratados/as y subcontratados/as. En la búsqueda por comprender adecuadamente sobre los procesos identitarios vivenciados en ambos grupos de trabajadores/as, se vuelve pertinente identificar, describir y problematizar sobre los aspectos relacionales y diferenciales que componen su identidad, mediante la apropiación de ciertos referentes simbólicos.

Por otro lado, desde las últimas dos décadas en Chile se ha desarrollado un exponencial incremento de la presencia de la subcontratación en los sectores relativos a las actividades de servicios de la economía nacional. Este incremento ha situado al sector terciario como aquel que presenta la mayor cantidad de trabajadores subcontratados a través de las empresas del rubro, desplazando a aquellos sectores que tradicional e históricamente han sido afectados por la subcontratación, como el sector minero y el sector de la construcción (Dirección del Trabajo, 2012).

En consecuencia, se ha vuelto necesario intentar generar comprensiones y aportes no sólo frente a los trabajadores bajo condición de subcontratación, sino que también frente a dichos trabajadores que desempeñan y estructuran su trabajo en el sector servicios; el cual históricamente ha vivenciado procesos que han configurado condiciones distintas con respecto a los trabajadores tradicionales, anteriormente mencionadas (Espinoza & Soto, 2008).

De esta forma desde las ciencias sociales en Chile la conformación de identidades de trabajadores subcontratados para sus interesados se ha perfilado como un campo fértil que ha tenido un reducido estudio (Soto, 2012).

La presente investigación tiene por finalidad contribuir a la generación de conocimiento en esta área, a través del esclarecimiento de los procesos identitarios experimentados por un grupo de trabajadores contratados y subcontratados en una empresa que se desempeña en el rubro de los servicios. Se realizará paralelamente un intento por generar la misma comprensión desde los trabajadores contratados que se relacionen con actividades afines a dichas empresas, con la finalidad de poder generar conclusiones más relevantes con los objetivos de la investigación; la cual, en su sentido más general está orientada a comprender los procesos identitarios del trabajo en Chile en función de cómo las transformaciones han generado sus propias dinámicas acorde a la realidad chilena; a la vez que también se intentará aportar en la identificación de los elementos propios a la condición de los regímenes de subcontratación y contratación tradicional, tanto desde una mirada de las biografías de los trabajadores como desde las relaciones sociales que éstos desarrollan.

La relevancia de generar este tipo de investigación se puede fundamentar; por un lado, desde los alcances teóricos que se esperan conseguir, al dotar de nuevas perspectivas, enfoques y experiencias el desarrollo de los estudios identitarios del trabajo en las ciencias sociales, más específicamente también se busca generar una conexión de la teoría y práctica antropológica con estos temas. Por otro lado, se puede señalar la relevancia social y aplicada del conocimiento que se pretende adquirir, al esperar que este conocimiento colabore a reflexionar y comprender sobre la realidad social, los vínculos sociales y los cambios sociales que han derivado del mundo del trabajo; los

cuales han tenido su consecuente efecto en la subjetividad de los individuos como seres sociales (Díaz et al., 2005).

Pregunta de investigación:

¿Cuáles son los referentes simbólicos que estructuran la identidad laboral de los trabajadores contratados y subcontratados, en el marco de un estudio de caso de una empresa de servicios?

Objetivo general:

Caracterizar los referentes simbólicos que estructuran la identidad laboral de los trabajadores contratados y subcontratados, en el marco de un estudio de caso de una empresa de servicios.

Objetivos específicos:

Describir la dimensión biográfica que compone la identidad laboral de los trabajadores contratados y trabajadores subcontratados de la empresa de servicios en estudio.

Describir la dimensión relacional que compone la identidad laboral de los trabajadores contratados y trabajadores subcontratados de la empresa de servicios en estudio.

Identificar las representaciones sobre el trabajo presentes en la identidad laboral de los trabajadores contratados y trabajadores subcontratados de la empresa de servicios en estudio.

Marco conceptual

El trabajo como fenómeno sociocultural de producción simbólica

Como señala Luis Reygadas (2002), la antropología ha problematizado sobre el fenómeno social del trabajo desde las discusiones que tratan sobre la relación entre la cultura y los aspectos materiales de la sociedad. De este modo, el debate ha estado frecuentemente marcado por el vínculo existente entre lo simbólico y material, situando en ello la presunción de que toda producción material conlleva inherentemente una producción simbólica. En este sentido, se ha comprendido que toda actividad de trabajo humano se encuentra enmarcada bajo un determinado contexto cultural de producción y reproducción simbólica.

Desde este punto de vista, Reygadas (2002) plantea la necesidad de concebir el trabajo como un fenómeno sociocultural, a través del cual se constituyen complejos espacios de producción simbólica. Esta comprensión ha llevado a pensar que en los espacios de trabajo se establecen verdaderas *culturas del trabajo*, comprendiendo por éstas el conjunto de comportamientos, significados e identidades que se encuentran inmersos en (y a partir de) las relaciones laborales, conformando marcos de referencia normativos para quienes las integran.

Para Reygadas (2002) la particularidad del trabajo como fenómeno sociocultural reside en la relación existente entre las dimensiones materiales y simbólicas de éste. Dicha relación entre ambas, se caracteriza por constituir un movimiento bidireccional que transcurre recíprocamente entre lo material y lo simbólico. En este sentido, por un lado, se da cuenta de lo que Reygadas (2002) ha denominado como *la eficacia simbólica del trabajo*, refiriendo al proceso en que el conjunto de ideas, representaciones, valores, normas y hábitos que los agentes productivos desarrollan a partir de su actividad laboral material son capaces de proveer un repertorio simbólico que se expande a otras esferas de la vida

social de los individuos. Así, por ejemplo, un sujeto puede identificarse en la sociedad a partir de los referentes simbólicos que ha estructurado a partir de su actividad laboral.

Por otro lado, Reygadas (2002) da cuenta de lo que ha denominado como *la eficacia laboral de la cultura*, la cual manifiesta el sentido inverso de dicha relación en la que se da cuenta la capacidad de los agentes productivos de no sólo exportar estructuras de significados desde su actividad laboral material hacia otros espacios vitales, sino que también de generar el proceso inverso; logrando internalizar repertorios simbólicos producidos en otros espacios sociales hacia el interior de las estructuras de significado elaboradas en la propia actividad productiva.

Como sintetiza Solís (2009), las prácticas en el trabajo y el significado asociadas a ellas trascienden el ámbito de la producción para generar cambios en otras esferas de la vida cotidiana de las y los trabajadores; así como también, éstas y éstos aportan maneras de percibir, sentir y valorar desde el conjunto de la experiencia social hacia la actividad productiva. En este sentido, es posible apreciar la existencia de una producción y reproducción simbólica que circula entre los centros de trabajo y el contexto social en que se encuentran (Reygadas, 2002).

Sin embargo, cabe destacar que esta (re) producción simbólica sólo adquiere existencia y sentido en la medida en que se desarrollan en la interacción cotidiana entre los individuos partícipes del proceso productivo. Al final de cuentas, es a través de la relación –a veces conflictiva, a veces pacífica– mantenida entre éstos que los referentes simbólicos adoptan una significancia para ellos. De este modo, el proceso laboral se convierte en un espacio de relaciones sociales en el que referentes simbólicos externos e internos al trabajo se enfrentan e integran, para repercutir en su propia cultura (Reygadas, 2002).

Es por ello que, en palabras de Reygadas (2002), es a través de las interacciones en el proceso de trabajo que se constituye el campo analítico de la cultura del trabajo y sus elementos; es mediante las negociaciones de los referentes simbólicos entre los agentes productivos que la cultura se operativiza. Dichas negociaciones constituyen en esencia relaciones de poder mantenidas entre los actores partícipes de la producción, en las cuales el control y capitalización de ciertos referentes por sobre otros se contraponen para la constitución de determinados referentes hegemónicos.

Por otro lado, Reygadas (2002) evidencia la existencia de una tercera dimensión simbólica relativa a la actividad productiva, la cual dice relación con las representaciones acerca del trabajo que cada individuo elabora a partir de concepciones, actitudes y valores acerca del trabajo como actividad social. En este sentido, lo laboral adquiere ciertas significaciones en cuanto significado en sí mismo, como también la significancia de éste para el sujeto como trabajador, para un grupo social, una empresa e inclusive la sociedad. De este modo, Reygadas (2002) propone la necesidad de analizar los discursos existentes sobre el trabajo, por cuanto ello se comprende como manifestación de la carga simbólica de un individuo que contribuye a darle forma a su actividad. Esta carga simbólica no sólo es relevante en tanto que pone en juego la parte del capital simbólico propio del sujeto relativo al trabajo, sino que también sitúa dicho capital como un producto que refiere a otros aspectos de su cultura, otros valores, representaciones y actitudes que pueden no referir en forma específica al trabajo. En virtud de ello, los significados sobre la actividad laboral de un sujeto pueden remitirse a un capital simbólico más amplio, más diverso; como lo puede ser, por ejemplo, valores sociales relativos a la reciprocidad, solidaridad, justicia, competencia, individualismo, y así un largo etcétera.

En este sentido, el repertorio simbólico sobre el trabajo puede no provenir exclusivamente de la actividad laboral propiamente tal, sino que puede tener su origen *en el conjunto de la producción simbólica de la sociedad*; la cual puede engendrarse en instancias de socialización primarias como la familia, la religión; u otras que refieren a las instituciones educacionales y/o los medios de comunicación (Reygadas, 2002). De esta forma, los sujetos se enfrentan al trabajo con referentes simbólicos complejos, producto de diversas instancias de sociabilización distintas a las que se desarrollan al interior de las relaciones productivas.

Este aspecto relativo a las representaciones sobre el trabajo reviste de especial importancia, por cuanto los repertorios simbólicos que lo constituyen se pueden manifestar en las relaciones sociales que el sujeto como trabajador mantiene con sus pares. De esta manera, no es indiferente que éste constituya relaciones bajo la lógica de la competencia o la solidaridad; por cuanto ambas nociones se constituyen desde referentes simbólicos distintos entre sí (Solís, 2009).

Como se ha mencionado hasta el momento, el trabajo como fenómeno sociocultural demanda ser comprendido como un espacio social mediante el cual se producen y reproducen referentes simbólicos provenientes tanto desde el interior de la actividad laboral, como también desde el exterior de ésta. El conjunto de aquellos referentes simbólicos son los que para Reygadas (2002) constituyen verdaderas culturas de trabajo que dotan de repertorios de acción y sentido a los individuos como sujetos productivos, enmarcados bajo un determinado contexto social.

En este sentido, para Reygadas (2002) la cultura (del trabajo) produce entre sus elementos signos de identidad que en un contexto laboral determinado permite a los individuos que participan de éste de identificarse en función de los referentes simbólicos que lo componen. Bajo esta línea de pensamiento, se pretende plantear una aproximación al trabajo como un campo sociocultural de producción identitaria; frente a la cual se vuelve pertinente desarrollar previamente qué es lo que se comprenderá específicamente por identidad.

La identidad en las ciencias sociales

A lo largo del desarrollo de las ciencias sociales, la identidad se ha posicionado como un objeto recurrente de interés, situando sus principales problemáticas al centro de numerosas teorías, reflexiones e investigaciones. Producto de ello, en la actualidad se cuenta con un amplio desarrollo analítico entorno al concepto, el cual se ha compuesto de una heterogénea gama de aproximaciones diversas frente a las cuestiones identitarias.

Sin embargo, para muchos autores este desarrollo sobre el término de identidad, paradójicamente ha evidenciado una de las principales problemáticas frente al concepto; la cual dice relación con la complejidad e imposibilidad de comprender unívocamente los procesos identitarios (Marcús, 2011; Restrepo, 2006; Vergara & Gundermann, 2010).

Como señala Seidmann (2015), las discusiones sobre la identidad suponen problematizar sobre los procesos de construcción del sujeto social, frente a los cuales se han suscitado extensos debates largamente sostenidos que no han llegado a conclusiones definitivas ni unánimes, sino que incluso se han entrampado en la contradicción conceptual.

En consecuencia, sobre estas divergencias que recaen sobre el concepto de identidad, Claude Dubar (2002) sostiene que éstas pueden ser resumidas bajo dos grandes tipos de corrientes teóricas. La primera de ellas ha sido denominada como la postura *esencialista* de la identidad, la cual se ha caracterizado por desarrollar una serie de planteamientos

que comprenden la identidad como una esencia, sustancia y/o realidad permanente e inmutable que caracteriza e identifica a los individuos en función de una serie de rasgos preconcebidos, los cuales les permiten comprenderse frente a una única mismidad.

Por otro lado, la segunda tradición referida por Dubar (2002), ha sido denominada como la postura *nominalista* o *existencialista* de la identidad, la cual se ha estructurado de manera contrapuesta a la postura anteriormente mencionada. En este sentido, ha desarrollado una serie de planteamientos que no consideran la identidad como aquello que permanece idéntico a lo largo de la vida de los individuos, sino que más bien como aquello que es el resultado de una constante identificación contingente y cambiante enraizada de los contextos sociohistóricos a través de los cuales éstos se desenvuelven en su vida social. En consecuencia, no correspondería referirse sobre *una identidad*, sino que más bien de *modos de identificación*; los cuales constituirían resultados variables de la vida personal y la vivencia colectiva de cada sujeto, los cuales manifestarían la afiliación a diversas categorías por parte de los individuos en función de su contexto.

Bajo esta tradición, de forma similar, Sepúlveda (2008) concibe la identidad como la imagen y concepto que los individuos construyen de sí mismos, como resultado de un proceso de construcción continua que se configura a lo largo de la historia de vida de éstos a través de las interacciones sociales en las que se desenvuelven. En función de esta autoconceptualización del sí mismo, Sepúlveda (2008) comprende la identidad como un proceso que no se agota mediante la construcción intrapersonal de los individuos, sino que también lleva aparejada la construcción de significados de la realidad en la que éstos se enmarcan. Como consecuencia, esta relación de significados compone una estructura de sentido y coherencia que los sujetos desarrollan en función de su propia experiencia vivenciada en el marco de contextos de interacción social mantenidos constantemente en el tiempo con otros individuos.

En este sentido, la identidad no se concibe sólo como un proceso de características personales e individuales, sino que también se destaca enfáticamente como un proceso eminentemente social, situando la relevancia de las relaciones sociales desarrolladas por los sujetos. Para autores como Dubet (1989), Escobar & Mantilla (2007) y Restrepo (2006) los individuos se ven constantemente enfrentados a una multiplicidad de relaciones sociales que les permiten conformar identidades diversificadas. En este sentido, los sujetos no disponen solamente de una única identidad que los constituye, sino que éstos desarrollan múltiples identidades en función de las diversas relaciones sociales que mantienen en función de los distintos espacios y contextos sociales que enfrentan. Para dichos autores, cada identidad responde a lógicas distintas y pueden presentar una mayor o menor relevancia a lo largo de la vida de los individuos, así como también variar en intensidad o significados; dependiendo de las experiencias de vida desarrolladas y de los sentidos de coherencia estructurados frente a ésta.

Ahora bien, a partir de este marco de referencia general sobre qué se comprenderá por el concepto de identidad, cabe plantear cómo la antropología ha problematizado sobre las identidades, y qué elementos resultarán útiles en la generación de una aproximación antropológica sobre la identidad laboral de los trabajadores.

El enfoque antropológico sobre la identidad

Giménez (2002, 2002a) ha planteado que la antropología no ha estado exenta de complicaciones frente al desarrollo de una comprensión unívoca sobre la identidad. Tradicionalmente, los estudios sobre ésta han estado abocados en la categoría de la

identidad étnica de los grupos indígenas, constituyéndose a partir de elementos distintivos como el parentesco, la lengua y el territorio. Frente a un diagnóstico similar, G. Raul (1992) evidenció que la concepción sobre la identidad étnica, como centro de las reflexiones identitarias de la antropología, ha estado constantemente afectada por las condiciones de la sociedad moderna, las cuales han significado una intensificación de los procesos de aculturación de los grupos étnicos.

Para Raul (1992) estas problematizaciones sobre los procesos de aculturación estimularon a la antropología para desarrollar estudios identitarios en contextos en que los elementos distintivos de la identidad étnica como el parentesco, la lengua y/o el territorio ya no satisfacían del todo las explicaciones sobre la identidad de determinados grupos sociales. De este modo, la antropología se ha enfrentado al desafío de dar cuenta sobre fenómenos identitarios que no poseen necesariamente como fundamento cuestiones de índole étnicas. No obstante, para Raul (1992) tales aproximaciones no han desestimado los aportes que se han desarrollado en el campo de las identidades étnicas, por cuanto su enfoque de comprensión sobre la identidad trasciende a una forma de pensar la forma en que las relaciones sociales acontecen.

Al respecto, los aportes de Fredrik Barth (1969) han sido comprendidos como esenciales en la construcción de una perspectiva distintivamente antropológica sobre la identidad; la cual si bien ha sido el fruto de elaboraciones que se encuadran en problematizaciones sobre la etnicidad, sus contribuciones se han convertido en un marco de referencia para la comprensión de los fenómenos de la identidad social (Mercado & Hernández, 2010).

Para Barth (1969) los individuos se relacionan socialmente orientados por categorías de adscripción e identificación que les permiten diferenciarse de los demás. Particularmente, esta identificación permite la adscripción a ciertos grupos específicos que, convocados por una serie de rasgos en común, adquieren una singularidad distintiva con respecto a otros. En este sentido, para Barth (1969) los procesos identitarios deben ser comprendidos como productos de relaciones sociales de diferenciación, que adquieren relevancia en cuanto constituyan verdaderos límites simbólicos entre lo que se es y lo que no se es. De esta manera, la identidad se vuelve un proceso de incorporación de rasgos distintivos, así como también un proceso de exclusión frente aquellos rasgos que no son considerados como propios.

En función de esto último, la particularidad del enfoque de Barth (1969) reside en que los rasgos diferenciadores no corresponden en esencia a los rasgos objetivos que pueden constituir la diferencia, como por ejemplo puede ser las condiciones materiales o ecológicas en las que se fundan; sino que corresponden a los rasgos subjetivos que los actores mismos consideran relevantes. En consecuencia, para Barth (1969) sólo algunos rasgos culturales son utilizados por los actores como señales y emblemas constitutivos de pertenencia y diferencia; conllevando que otros rasgos sean comprendidos como insignificantes o que, bajo ciertas relaciones sociales específicas, sean rechazados.

En este sentido, la adscripción a ciertos referentes de pertenencia e identidad depende de la conservación de ciertos límites. Para Barth (1969) los aspectos culturales y simbólicos que constituyen dichos límites están constituidos en función de la diferencia con otros grupos identitarios, de modo que se desarrollan a partir del encuentro e interacción con éstos. Por consiguiente, el contenido de la identidad no depende sólo de la serie de rasgos simbólicos distintivos que la caracterizan internamente; sino que también depende de los mecanismos de interacción que desarrolla en función con otros grupos identitariamente distintos, los cuales comprende la utilización estratégica y selectiva de

ciertos rasgos que producen y reproducen los límites identitarios entre ambos grupos.

De esta forma, como se ha mencionado, el enfoque antropológico sobre la identidad propuesto por Barth demanda comprender a ésta como un proceso que se forma a partir de la relación social mantenida con otros sujetos que se configuran como distintos, en función de la adscripción a una serie de rasgos distintivos que permiten la estructuración de límites simbólicos con respecto a otros. Es posible advertir que este enfoque de Barth conlleva tanto implicancias teóricas como metodológicas. Teóricamente permite situar la comprensión de la identidad dentro de los rasgos diferenciadores que adquieren significancia para los propios individuos que adscriben a ella; por lo cual se implica la evidente necesidad metodológica de explorar la identidad desde las propias categorías de los actores que las experimentan, las cuales se hacen manifiestas a través de las interacciones sociales entre los individuos pertenecientes a un grupo social y aquellos que son el fundamento de la diferencia, por cuanto se constituyen límites simbólicos entre ambos. De este modo, siguiendo a Barth (1969), la identidad como campo analítico se manifiesta en las fronteras simbólicas que caracterizan los rasgos que son concebidos como propios, de aquellos que se comprenden como ajenos.

De este modo, existiría una correspondencia entre cultura e identidad, por cuanto esta última debe concebirse como un producto de las formas interiorizadas de la cultura, ya que resulta de la interiorización selectiva y distintiva de ciertos elementos y rasgos culturales por parte de los actores sociales. Por lo tanto, la mera existencia objetivamente observable de una determinada configuración cultural no genera automáticamente una identidad. Se requiere todavía de parte de los actores sociales la voluntad de distinguirse socialmente a través de una reelaboración subjetiva y selectiva de alguno de sus elementos.

La identidad laboral

Para Claude Dubar (1991, 2001, 2002) el trabajo como actividad social ha sido uno de los principales elementos estructurantes de identidad de los individuos, por cuanto es mediante éste que los sujetos obtienen referentes simbólicos que aportan la estructuración de su identidad por medio de las relaciones sociales, las relaciones de reconocimiento, las subjetividades y sentidos que se vivencian cotidianamente en sus espacios de trabajo. En concreto, estos procesos involucran constantemente una auto comprensión de la persona, así como también una comprensión de la persona misma desde cómo la perciben los demás sujetos en su calidad de trabajador.

De esta manera Dubar (2001, 2002) elabora la noción de identidades laborales refiriendo el conjunto de identidades que se estructuran a partir de las distintas relaciones sociales y laborales que transcurren en los espacios de trabajo; las cuales permiten a los individuos asignar continuación y diferenciación a su existencia, otorgando sentido a su vida, su experiencia de trabajo y a sus prácticas sociales (Soto, 2015).

En este sentido, Dubar (2001) señala que estas identidades no derivan exclusivamente de las situaciones definidas desde el exterior a partir de criterios “objetivos” del trabajo, como lo puede ser el desempeñar determinadas labores específicas, el contemplar determinadas condiciones materiales, etcétera; sino que dependen –con igual o mayor relevancia– de las relaciones sociales que se mantienen y desarrollan entre los distintos actores partícipes del ciclo laboral, y de los valores, creencias y representaciones que de ellas pueden estructurarse. De forma que las identidades en el trabajo son eminentemente resultado de una situación construida y definida subjetivamente.

Para Dubar (2001, 2002) la identidad laboral representa para los sujetos un intrincado proceso permanente de transacciones y negociaciones. Por un lado, estas transacciones ocurren en un plano subjetivo entre los elementos, valores, creencias, sentidos, etc. heredados por las instituciones sociales –tales como la familia, la educación y, fundamentalmente, el trabajo– y aquellos elementos que el individuo desea a partir de su auto reflexión sustentada en sus propias experiencias de vida. Mientras que adicionalmente, por otro lado, dichas transacciones ocurren también en un plano relacional, generando diálogos entre lo atribuidos por los Otros y las propias auto definiciones del sí mismo.

En este sentido, la imagen producida a través del ejercicio de la auto definición del sujeto como trabajador a lo largo de su trayectoria biográfica y laboral, entran en diálogo con los reconocimientos que la empresa, los pares y otros sujetos involucrados en el proceso de trabajo como lo pueden ser los clientes, realizan sobre su cualidad de trabajador. De manera que la identidad laboral resulta de un cúmulo de transacciones entre las expectativas personales; la formación biográfica de ciertas competencias; la pertinencia a una identidad de clase, oficio o profesión; los discursos gerenciales; las identidades corporativas producidas por la empresa y/o la expectativa de pares y clientes que en su conjunto articulan un relato de sentido que permite dotar de continuación la propia existencia y trayectoria personal y laboral (Dubar, 2001, 2002).

De forma más concreta, para Dubar (2001, 2002) la identidad laboral es una construcción problemática que se desarrolla en el encuentro entre dos planos: uno biográfico personal (identidad para sí) y otro social relacional (identidad para otro). Cabe señalar que esta diferenciación entre ambos planos es meramente analítica, puesto que en la práctica se despliegan de forma inseparable en los procesos identitarios de los trabajadores.

La dimensión biográfica refiere al proceso en que los sujetos construyen su identidad en función de los valores aprendidos, heredados y vivenciados a lo largo de las distintas relaciones, espacios, disposiciones y contextos sociales e históricos en los que el sujeto se ha desarrollado. En ese aspecto, para Dubar (1991) el proceso biográfico refiere a la incorporación de las disposiciones sociales provenientes de espacios sociabilización con los que los sujetos se enfrentan en el transcurso de su existencia, entre los cuales destacan principalmente la familia, los espacios educacionales y los espacios de trabajo.

Frente a este panorama, la construcción de identidades se comprende como un proceso estructurado a partir de las categorías socialmente disponibles en los espacios de socialización, entre las cuales los individuos se hacen parte de un sistema de categorías, percepciones y valoraciones heredados y transmitidos por dichos espacios de socialización. A partir de éstos los individuos estructuran su identidad personal al seleccionar aquellos elementos que más sentido le otorgan en la búsqueda y estructuración de una identidad personal o para sí.

Por otro lado, para Dubar (2001, 2002) el proceso identitario también presenta una dimensión relacional, la cual es la manifestación del reconocimiento identitario descentralizado del yo-nosotros a partir de las percepciones y comprensiones que Otros sujetos elaboran a partir de sus propias categorías, percepciones y valoraciones sobre un individuo o un grupo de individuos específicos. En este sentido, la definición del sí mismo que la identidad pretende responder no sólo depende de cómo los sujetos se auto definen, sino que inherentemente supone también la definición que Otros sujetos ajenos a dicha auto definición generan sobre dichos sujetos.

De esta forma la construcción de la identidad inminentemente se estructura en función de la presencia de Otros, específicamente a través de dos procesos claramente delimitados. Por un lado, los Otros disponen de categorías, percepciones y valoraciones propias que conforman una identidad atribuida sobre los individuos apelados, los cuales al sentirse identificados y reconocidos por estas disposiciones sociales pueden ser internalizadas y consecuentemente influir en la manera en la que se auto comprenden; o derechamente dichos sujetos pueden adoptar dichas identidades atribuidas generadas por estos Otros. Mientras que, por otro lado, la presencia de Otros puede apoyar la construcción de la identidad de un individuo o grupo mediante la estructuración de una serie de diferencias materiales, psicológicas y/o simbólicas; que ayudan a establecer un carácter identitario propio fundamentado en un auto reconocimiento específico.

Para Dubar (1991) estas relaciones de alteridad mantenidas entre distintos individuos o grupos con procesos identitarios divergentes se enmarcan al interior de un sistema de jerarquizaciones y relaciones de poder, entre las que se sitúan Otros que desempeñan un papel más o menos fundamental en los procesos de reconocimiento e identificación de los individuos. En consecuencia, Dubar nos plantea que para un individuo o un grupo de individuos no todos los Otros son concebidos específicamente como *sus Otros*, lo que apela a considerar que no todos los Otros son significativos en la incidencia de la auto comprensión de sí mismos y el reconocimiento social de éstos. Como señala Dubar, a lo largo de la vida de los individuos éstos se ven enfrentados a Otros que en etapas de la vida suelen ser considerados por éstos como más relevantes que –valga la redundancia– otros Otros. De este modo, la familia se orienta como el primer Otro constitutivo en los procesos de identificación y reconocimiento, dando paso posteriormente en la vida de los sujetos a instituciones sociales establecidas de distinto tipo.

Es por ello que Dubar (2002) conceptualiza en la misma dirección la identidad como una doble operación de diferenciación y generalización. Por un lado, la identidad tiende a definir (y definirse en) la diferencia, demarcando aquellos aspectos que inciden en la singularidad de un sujeto o colectivo en relación con los Otros, de manera que la identidad es comprendida fundamentalmente como diferencia. Mientras que, por otro lado, ésta también tiende a definir paralelamente el vínculo común de un sujeto o colectivo compuesto por la serie de aspectos que logran distinguirlos y diferenciarlos de Otros, de modo que la identidad es también comprendida como pertenencia común. En ambos casos, la identidad se encuentra fundamentalmente entrecruzada por los Otros sociales presentes en las inmediaciones de la experiencia social, a tal punto que es posible señalar que no existe identidad sin alteridad.

En resumen, diversos autores como Dubar (2001, 2002), Hall (2003) y Restrepo (2006) comprenden la cuestión sobre la identidad como un proceso dual de auto comprensión de sí mismo, como también un proceso de comprensión de sí mismo a partir de los demás u otros. En este sentido, para Dubar (2001, 2002) hablar de identidad siempre refiere a un proceso de constitución de identidad individual/personal (dimensión biográfica, autocomprensión, *identidad-para-sí*) y un proceso de constitución de la identidad social (dimensión relacional, comprensión de y desde los demás u otros, *identidad-para-los-demás*). La identidad más que estar anclada estáticamente en alguno de estos dos polos, es un proceso de construcción continua que implica constantemente un tránsito entre lo individual y colectivo, lo subjetivo y objetivo, lo biográfico y relacional; que inciden en las distintas relaciones, espacios, dinámicas y contextos sociales en los que se desenvuelve la vida cotidiana de los individuos (1991).

Las representaciones sobre el trabajo

De forma adicional, según Díaz et al. (2005) y Reygadas (2002) existe otro elemento articulador de las identidades proyectadas a partir del trabajo que escapan a las dimensiones anteriormente señaladas. Según estos autores las identidades laborales que desarrollan los sujetos se encuentran estructuradas a partir de un elemento básico que tiene relación en cómo se percibe el significado del trabajo a través de las trayectorias laborales de cada persona. En este sentido, las identidades laborales no sólo son susceptibles de estudio a través de su dimensión biográfica y relacional, sino que también a través del conjunto de creencias y valores que los individuos disponen hacia el trabajo como actividad social, a partir de los roles y/o tareas específicas que desempeñen en el trabajo como trabajadores. En consecuencia, el significado del trabajo se trata de un conjunto de cogniciones flexibles que los individuos desarrollan dependiendo de sus propias experiencias personales y los cambios contextuales en los que se sitúan (Peiró et al., 1996).

En este sentido, Díaz et al. (2005) distinguen la necesidad de comprender las identidades laborales de las trabajadoras y trabajadores en función de una perspectiva psicosocial de los significados que éstos construyen entorno al trabajo. Según estos autores el trabajo puede ser comprendido a partir de significaciones autoexpresivas del individuo que ven en el trabajo una fuente de realización personal (el trabajo como un fin) o puede ser comprendido también a partir de significaciones de carácter más instrumentales (el trabajo como un medio). En función del tipo de significaciones adoptadas se configuran el tipo de vínculo social desarrollado por los individuos en sus espacios de trabajo.

De este modo, para Díaz et al. (2005) las significaciones del trabajo deben estar situadas en relación a otras esferas, tiempos y espacios de la vida de las personas que exceden los límites del trabajo. Desde esta perspectiva, se indaga la forma en que los sujetos articulan y significan el trabajo en relación con otros referentes identitarios y/o ámbitos de su experiencia, como lo pueden ser la familia, el consumo y/o otras instancias de participación colectiva.

En consecuencia, es posible concluir que el trabajo como actividad social involucra una multiplicidad de concepciones, dimensiones y significaciones que son asimiladas heterogéneamente por los distintos individuos; las cuales, a su vez, son posibles de observar a través de los procesos de construcción identitaria que se desarrollan en los espacios de trabajo. Es a través de estos procesos de construcción identitaria que se interiorizan los significados externos y se reconstruyen desde la propia experiencia individual e intersubjetiva para posteriormente ser exteriorizados por una identificación en la interacción con otros sujetos y ámbitos de la vida social (Ballesteros, 2005).

Marco Metodológico

Enfoque metodológico

La presente investigación se desarrollará desde un paradigma cualitativo. Este paradigma se enfoca en generar una comprensión de los fenómenos sociales desde la perspectiva subjetiva de quienes participan en ellos, considerando su contexto en el que se envuelven. En este sentido, el enfoque cualitativo no sólo demanda investigar desde los marcos de referencia de quiénes actúan, sino que también observar en las condiciones estructurales y objetivas en las que se desarrollan los fenómenos sociales, sin un control o alteración sobre éstos (Hernández et al., 1991).

El tipo de enfoque será de carácter descriptivo. Este enfoque tiene por propósito conducir investigaciones que buscan describir situaciones y eventos, es decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno (Hernández et al., 1991). Como señala Danhke (1986) los estudios descriptivos se orientan a especificar las propiedades, dimensiones o componentes importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. La descripción se basa en la medición de uno o más atributos del fenómeno que se investiga (Hernández et al., 1991).

La pertinencia de dirigir la presente investigación bajo un enfoque cualitativo-descriptivo se fundamenta en que los aspectos que se pretenden estudiar serán a partir desde las visiones que los propios individuos desarrollan frente al fenómeno de estudio, en este caso cómo los individuos se auto perciben y cómo perciben a los demás en sus espacios de trabajo.

Adicionalmente, la congruencia de adoptar un enfoque descriptivo radica en el tipo de conocimiento que se pretende producir; es decir, la investigación tiene entre sus objetivos el producir conocimiento mediante la caracterización y descripción de la identidad laboral de los trabajadores y los elementos, dimensiones y propiedades que la componen. De manera que se busca dilucidar descriptivamente los atributos involucrados en dichos procesos identitarios.

Estrategia metodológica

En sintonía con lo anterior, la presente investigación pretende encuadrarse bajo la orientación de la investigación inductiva propuesta por Glaser & Strauss (1967). Si bien estos autores mencionados han sido reconocidos principalmente por sus estudios referentes a la formulación de la Teoría Fundamentada, sus aportes no se limitan exclusivamente a dicho método. Como éstos han señalado, sus contribuciones han pretendido proporcionar nuevas reflexiones y herramientas que logren operar como un complemento a modelos investigativos que no se encuadran necesariamente bajo los fundamentos de la Teoría Fundamentada (Glaser & Strauss, 1967; Strauss & Corbin, 2002).

En consecuencia, si bien la presente investigación no tiene por principio la Teoría Fundamentada, pretenderá guiarse en función de las contribuciones que refieren sobre la investigación inductiva desarrollada inicialmente por Glaser & Strauss (1967) y posteriormente retomadas por Strauss & Corbin (2002). Tales contribuciones permiten comprender el proceso de investigación como un modo particular de acercamiento a la indagación del conocimiento (Strauss & Corbin, 2002).

Para Glaser & Strauss (1967) la investigación inductiva posee la posibilidad de proveer un conjunto de explicaciones, interpretaciones y aplicación sobre un determinado fenómeno social, mediante la comprensión de dos aspectos fundamentales. Por un lado, la consideración del contexto social en el que el fenómeno se emplaza se vuelve fundamental para una profunda comprensión de éste. Mientras que, por otro lado, la perspectiva de los sujetos actores y partícipes del fenómeno social se comprende como el fundamento principal desde el cual el conocimiento se construye. En este sentido, Vasilachis de Gialdino (2006) destaca la aproximación inductiva como un medio óptimo para la comprensión de las realidades simbólicamente estructuradas desarrolladas a partir de los significados producidos y reproducidos por los sujetos involucrados en el fenómeno de estudio.

La fundamentación de esta estrategia metodológica reside en que la investigación a desarrollar se enmarca en la complejidad subyacente de las interacciones sociales entre los trabajadores contratados y subcontratados, manifestadas en los significados que los actores atribuyen a dichas interacciones en sus formas identitarias. Es por ello que el fundamento de la investigación reside en la necesidad de comprender los sentidos desde la perspectiva de los participantes y sus contextos de vida.

De igual forma, la adopción de esta perspectiva de indagación investigativa dice relación con la determinación de un enfoque propio de la práctica antropológica, bajo la consideración de la producción inductiva de conocimiento desde las categorías emanadas por los sujetos que vivencian directamente la problemática a estudiar (Strauss & Corbin, 2002). Así mismo, se destaca la pertinencia referida por autores como Raymond (2005) y Vasilachis de Gialdino (2006) de la aproximación inductiva para el estudio de las identidades sociales, por cuanto se fundamentan bajo las nociones anteriormente mencionadas.

Técnicas de producción y registro de la información: entrevista en profundidad.

La entrevista en profundidad es definida por Taylor & Bogdan (1986) como encuentros entre investigador y entrevistado dirigidos a la comprensión que tienen éstos sobre aspectos de su vida, experiencias o situaciones. La comprensión de estos sucesos es en función de las propias enunciaciones narrativas personales que en la conversación emite el entrevistado.

La particularidad de este tipo de entrevistas reside en que mantiene un carácter flexible frente a los temas a tratar; si bien se cuenta con una selección de temas previos para dirigir la conversación, estos pueden ir variando y/o precisando distintos elementos en función de lo que el entrevistado va comunicando (Rodríguez et al., 1996).

Este tipo de técnica permitiría comprender la dimensión discursiva que compone la identidad, así como también profundizar en la auto reflexión que los individuos construyen de sí mismos y de los demás. Las entrevistas en profundidad deberían permitir describir la serie de elementos personales bajo los cuales la identidad se desarrolla, específicamente los relativos a su dimensión biográfica y relacional. El carácter de que sea flexible es una consideración a la posible heterogeneidad que se puede encontrar, considerando que distintos individuos valoran con mayor o menor relevancia distintos elementos personales en los procesos de auto definición.

Registro de la información

El registro de la información se llevará a cabo mediante un registro de audio por medio de una grabadora de voz. Complementariamente, se contempla la posibilidad de registrar información adicional mediante la utilización de notas de campo.

El registro en audio de las entrevistas será previa y voluntariamente acordado entre el investigador y los participantes; señalando explícitamente los momentos en los que se encuentra bajo grabación durante el desarrollo del encuentro.

Muestra

La muestra definida para la presente investigación corresponde a una muestra cualitativa no probabilística, en tanto más que procurar la generación de una representatividad del conocimiento a recabar, se orienta a la riqueza, profundidad y calidad de éste (Valles, 1999).

Como señala Sampieri (1991), la muestra no probabilística adquiere un valor limitado y relativo a la muestra en sí, por cuanto ésta se encuentra determinada por la decisión del investigador. Los cuales para la presente investigación se encuentran determinados por los criterios que se mencionarán a continuación.

El presente estudio contempla como contexto relevante al problema de investigación el caso de una importante empresa multinacional de servicios de telecomunicación y sus respectivas empresas subcontratistas, comprendiendo a ambas como una unidad en cuanto a procesos administrativos, productivos y organizacionales.

Dado que la investigación no contempla el permiso y consentimiento institucional por parte de la empresa multinacional, toda referencia directa e indirecta que pueda individualizar a la empresa central como a sus distintas empresas subcontratistas será especialmente resguardada. De modo que se velará tanto por el anonimato de ellas, como de los trabajadores que participen de la investigación.

La selección de este contexto de investigación dice relación con criterios de índoles pragmáticos relativos a la consideración de la accesibilidad que se posee respecto de las unidades de análisis que integran la unidad productiva entre la empresa central y las empresas subcontratistas. Así como también la selección mencionada se encuentra motivada por la consideración de los escasos recursos disponibles para la investigación, en relación a la ausencia de financiamiento y el periodo acotado de tiempo. Adicionalmente, se contempla la elección de este caso específico por cuanto se contextualiza en los procesos de tercerización y terciarización señalados con anterioridad.

Por otro lado, el muestreo de la presente investigación será del tipo intencional por conveniencia, en cuanto las unidades de análisis estarán determinadas por la accesibilidad del investigador hacia éstas y de la disponibilidad de éstas para la investigación. Junto con ello, se ha dispuesto preliminarmente de un tamaño muestral compuesto por 14 personas en función de los planteamientos de Mejía (2000), quien, problematizando la escasa pertinencia de estandarizar el tamaño muestral en las investigaciones cualitativas de muestreo no probabilístico, considera de igual forma una cantidad atingente para la obtención de datos adecuadamente diversos.

En función de un criterio de heterogeneidad se velará por una cantidad símil entre trabajadoras y trabajadores, contratados y subcontratados; logrando atender equitativamente criterios de género y contratación.

Como criterio de inclusión de la muestra, se considera la necesidad de que las trabajadoras y trabajadores entrevistados al momento de la concreción de la entrevista lleven dos o más años bajo el régimen de contratación; con la finalidad de asegurar un tiempo razonable de experiencia bajo dicha modalidad de trabajo.

Técnicas de análisis de la información

La presente investigación supone la utilización del análisis de contenido cualitativo como técnica de análisis de la información. Para Krippendorff (1990) el análisis de contenido corresponde a una técnica de investigación orientada a formular, a partir de un conjunto de datos, inferencias reproducibles y válidas con respecto a su contexto de enunciación. Como herramienta metodológica, su finalidad reside en proporcionar conocimientos, intelecciones y representaciones de los hechos estudiados.

Como señala Andréu (2000), el análisis de contenido concibe las enunciaciones de los sujetos y/o hechos como textos depositarios de contenidos que, bajo la rigurosidad

metodológica, pueden ser accedidos para el conocimiento de los variados aspectos y fenómenos de la vida social. En específico, Valles (1999) destaca la pertinencia de este tipo de análisis en el estudio de sistemas de valores, representaciones sociales y procesos de socialización en general.

Para acceder a dicho conocimiento, el análisis de contenido cualitativo comprende el texto, los sujetos emisores y el contexto de éstos como unidades de una misma ecuación. En este sentido, esta herramienta de análisis permite la posibilidad de interpretar el sentido que reside en los textos y, consecuentemente, en los individuos que los enuncian comunicativamente. La relevancia recae tanto en el contenido manifiesto que reside en éstos como en el contenido latente; las cuales conjuntamente permiten comprender y construir el sentido del contexto en el cual se desarrollan (Andréu, 2000).

De este modo, la particularidad de esta técnica de análisis para la presente investigación permite no sólo comprender el contenido que reside en los textos de las trabajadoras y trabajadores, sino que también a través de éste comprender las características del contexto social en el que éstas y éstos se desenvuelven.

Consideraciones éticas.

La presente investigación, al trabajar directamente con individuos, considera como fundamental el garantizar el resguardo de la integridad física, psicológica, emocional y social de las personas involucradas; manteniendo y promocionando una relación de transparencia, sinceridad y respeto con ellos y con la información voluntariamente otorgada y confiada a lo largo de la investigación.

Generando el compromiso (ver Anexo N°1) de que no se efectuará ninguna acción por parte del investigador y la investigación que vaya en detrimento de lo anteriormente señalado. Los individuos participantes estarán en pleno derecho de participar libremente de esta investigación, así como también estarán en pleno derecho de abandonar libremente la investigación sin ningún tipo de represalia y/o costo alguno.

Bibliografía

Abarzúa, E. (2008). *Acción sindical de trabajadores contratistas*. En Soto, Á. (ed) (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: LOM.

Acuña, E. (2008). *Flexibilidad laboral: experiencias de trabajadores chilenos*. En Soto, Á. (ed) (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: LOM.

Agulló, E. (1998). *La centralidad del trabajo en los procesos de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial*. *Psicothema*, X, N°1, 153-165.

Andréu, J. (2000). *Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada*.

Antunes, R. (2000). *La centralidad del trabajo hoy*. *Papeles de Población*, XXV, N°6.

(2001). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Sao Paulo: Cortez Editora.

Arellano, P. & Carrasco, C. (2014). *Las empresas en Chile por tamaño y sector económico desde el 2005 a la fecha*. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Unidad de Estudios.

Arfuch, E. (2002). *Identidades, sujetos y subjetividades*. Buenos Aires: Prometeo.

Arriagada, I. (2007). *Abriendo la caja negra del sector servicios en Chile y Uruguay*. En: Gutiérrez, M. (2007). *Género, familia y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*. CLACSO, Buenos Aires.

Avendaño, C. (2008). *Conciliación trabajo-familia y mujeres: reflexiones en una perspectiva psicosocial*.

Baeza, M. (2000). *Los caminos invisibles de la realidad social: ensayo de sociología profunda sobre los imaginarios sociales*. Santiago: Sociedad hoy.

Ballesteros, G. (2005). *El trabajo en la identidad y la identidad en el trabajo*. México: Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo.

Barth, F. (1969). *Los grupos étnicos y sus fronteras. La organización social de las diferencias culturales*. México: Fondo de Cultura Económica.

Battistini, O. (Comp.). (2004). *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires, Argentina: Prometeo.

Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Brega, C. (2015). *Identidad laboral y proyectos de vida. Trabajar en el retail*. Tesis para optar al título profesional de Socióloga. Universidad de Chile, Santiago.

Caamaño, E. (2005). *Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico*. *Revista de Derecho*, Universidad de Valdivia, XVIII, N°1 25-53.

Cacciamali, María Cristina, & José-Silva, María de Fátima. (2005). *Empleo y seguridad social: otra década perdida en el mercado de trabajo de América Latina*. *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, 11(3), 115-125.

Calderón, R. (2008). *Nuevas expresiones de acción sindical desde la precarización del empleo: El caso de los trabajadores contratistas de la gran minería del cobre*. En Soto, Á. (ed) (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: LOM.

Calsamiglia, H. & Tusón, A. (1999). *Las cosas del decir. Manual de análisis del discurso*. Barcelona: Editorial Ariel.

Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Buenos Aires: Paidós.

Cox, A. & Edwards, S. (2000). *Reformas económicas y mercados laborales: aspectos relativos a políticas y elecciones derivadas del caso chileno*. Centro de Estudios Públicos (CEP).

Danhke, G. (1989). *Investigación y comunicación*. En Fernández, C. & Danhke, G. (comps.). *La comunicación humana: ciencia social*. México: McGraw Hill. Citado de: Hernández et al. (1991). *Metodología de la investigación*. Colombia: McGraw Hill.

De la Garza, E. (2012). *Presentación. La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. CLACSO, primera edición.

Díaz et al. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Cuaderno de Investigación N°4. Centro de Estudios de la Mujer.

Díaz, C. (2008). *Organizaciones flexibles, incertidumbre e identidad*. En Soto, Á. (ed) (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: LOM.

Dirección del Trabajo (2012). *ENCLA 2011. Informe de resultados. Séptima encuesta laboral*. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Ministerio del Trabajo, Gobierno de Chile.

Dubar, C. (1991). *A Socialização. Construção das identidades sociais e profissionais*. Lisboa: Porto Editora.

(2001). *El trabajo y las identidades personales y profesionales*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, VII, N°13 5-16.

(2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Bellaterra.

Dubet, F. (1989). *De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto*. Revista de Estudios Sociológicos, VII, N°21, México.

Echeverría, M. (2010). *La historia inconclusa de la subcontratación. Y el relato de los trabajadores*. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Ministerio del Trabajo, Gobierno de Chile.

Escobar, H. & Mantilla, F. (2007). *El yo descentrado y situado en la cultura*. Revista Universitas Psychologica, VI, N°1, pp. 39 – 48.

Espinoza, G. & Soto, Á. (2008). *El vínculo que establece el trabajador o trabajadora con la empresa flexible: el caso de una empresa de servicios*. En Soto, Á. (ed) (2008).

Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo. Santiago: LOM.

Fardella, C. & Sisto, V. (2008). *Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral*. *Revista de Psicología Universidad de Chile*, XVII, N°2 59-80.

Flores, M. (en prensa). *La construcción de identidad colectiva en los trabajadores subcontratados de la Gran Minería del cobre en Chile*. Disertación doctoral no publicada sobre tesis de doctorado para la obtención del título de Doctor en Ciencias Sociales, con especialidad en Sociología, Colegio de México, Ciudad de México D.F., México.

Foladori, H. (2008). *Sufrimiento institucional en el conflicto intersubjetivo*. En Soto, Á. (ed) (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: LOM.

Freire, B. (2011). *Subcontratación y precarización del empleo. Un estudio comparativo de la norma laboral brasileña y española*. Tesis doctoral para la obtención del grado de Doctor(a) en Derecho por la Universidad de Salamanca, España.

Fundación Sol (2011). *Por una reforma laboral verdadera*. Fundación Sol, Santiago.

(2013). *Salario mínimo y CASEN 2013. Trabajadores ganando el salario mínimo o menos en Chile*. Documento de trabajo del Área Salarios y Desigualdad. Estudios de la Fundación Sol, Santiago.

(2015). *Reforma laboral. ¿pone fin al plan laboral de la dictadura o lo consolida?* Fundación Sol, Santiago.

(2016). *Informe mensual de calidad del empleo. Análisis de los microdatos liberados el 28 de octubre de 2016 correspondientes al trimestre móvil Julio-Septiembre 2016*. Fundación Sol, Santiago.

Galleani, R. & Vega, M. (2007). *Subcontratación y salud mental*. Tesis de pregrado para optar al grado de Licenciado en Psicología y Título de Psicólogo. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago.

Gálvez, T. (2001). *Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo*. Cuaderno de Investigación N°14. Santiago: Dirección del Trabajo.

Giménez, G. (2002). *La cultura como identidad y la identidad como cultura*. D.F. México: UNAM.

(2002a). *Materiales para una teoría de las identidades sociales*. D.F. México: UNAM.

Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research*. New Jersey: Aldine Transaction.

Gorz, A. (1991). *Metamorfosis del Trabajo. Búsqueda de Sentido. Crítica de la Razón Económica*.

Hall, S. (2003). *Introducción: ¿Quién necesita identidad?* En Hall, S. (2003). *Cuestiones de identidad cultural*.

Hernández et al. (1991). *Metodología de la investigación*. Colombia: McGraw Hill.

Instituto Nacional de Estadísticas (2014). *CIIU4.CL 2012. Clasificador Chileno de Actividades Económicas*. INE, Departamento de Infraestructura Estadística y Tecnológica. Subdepartamento de Infraestructura Económica, Sección Nomenclatura. Departamento Imagen Corporativa.

(2016). *Boletín empleo nacional. Cifras trimestrales julio, agosto y septiembre*. Nueva Encuesta Nacional del Empleo, INE.

Krawulski, E. (1998). *A orientação profissional e o significado do trabalho*. Revista ABOP, (2)1, pp. 5-19.

Krippendorff, K. (1990). *Metodología de análisis de contenido. Teoría y práctica*. Barcelona: Paidós Ibérica.

Laport, N. et al., (2010). *Vinculación laboral flexible: construcción de identidad laboral en psicólogos adultos jóvenes*. Psicoperspectivas, (9)1 pp. 138-157.

Lay, S. et al. (2015) (en prensa). *El subcontrato: impacto en la identidad social*. 8vo Congreso Chileno de Sociología y Encuentro Pre-ALAS 2015. Chile, La Serena.

López, D. (2008). *Flexibilidad laboral en Chile: un paseo por la realidad*. En Soto, Á. (ed) (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: LOM.

López, D. (2015). *Las estrategias del desarrollo económico del sector público en Chile. El caso de la exportación de servicios desde 1990*. Tesis de doctorado para la obtención del grado de Doctor en Ciencias Sociales. Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Magno, A. & Barbosa, S. (2010). *A naturalizacao da identidade social precarizada na industria do aluminio primario paraense*. Sociologías 23 pp. 268-303.

Marcús, J. (2005). *Apuntes sobre el concepto de identidad*. Intersticios, 5(1).

Martínez, E. (2014). *Trayectorias identitarias de los trabajadores de la Siderúrgica Lázaro Cárdenas, Las Truchas, Michoacán*. Desacatos 46 pp. 156-171.

McMillin, D. (2006). *Outsourcing identities: call centres and cultural transformation in India*. Economic and Political Weekly. 41(3) pp. 235 – 241.

Mejía, J. (2000). *El muestreo en la investigación cualitativa*. Investigaciones sociales, 4(5).

Mercado, A. & Hernández, A. (2010). *El proceso de construcción de la identidad colectiva*. Revista Convergencia, N°53, pp. 229-251.

Ministerio de Economía (2014). *Antecedentes para la revisión de los criterios de clasificación del Estatuto Pyme*. Santiago: División de Estudios.

Muñoz, M. (2012). *La flexibilidad laboral y su impacto en la configuración de subjetividades*. Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL), Santiago, Chile.

Narbona, K. (2014). *Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno*. Santiago: Fundación Sol.

OIT (2006). *Cambios en el mundo del trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo 95°, reunión 2006. Informa I. Ginebra.

(2013). *Panorama Laboral 2013. América Latina y el Caribe*. Oficina regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

Organización Internacional del Trabajo, (OIT) (1998). [Nombre no especificado]. Conferencia Internacional del Trabajo, 85° reunión. Ginebra.

Palomino, H. (2004). Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. *Revista de Ciencias Sociales*, XVII.

Peiró, J. et al. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. España: Editorial Síntesis. Citado de: Zubieta, E. et al. (2008). *Concepciones y creencias sobre el trabajo: Estudio descriptivo de algunas fuentes de variación en una muestra laboralmente activa*. Anuario de Investigaciones.

Perilleux, T. (2008). *La subjetividad frente a la prueba del trabajo flexible*. En Soto, Á. (editor) (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: LOM.

(2008a). *Las transformaciones contemporáneas del trabajo. Nuevas canteras de pensamiento y de acción*. FLACSO.

PNUD (2002). Informe de desarrollo humano. Nosotros los chilenos: un desafío cultural. Santiago: PNUD.

Pujadas, J. (1992). *El método biográfico: el uso de las historias de vida en las ciencias sociales*. Cuadernos Metodológicos N°5. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Pulido, H. (2012). *La investigación sobre la identidad en, para y por el Trabajo en América Latina, como ejercicio crítico acerca del mundo laboral*. *Revista Psykhe*, XXI, N°2 77-85.

Raul, G. (1992). *La teoría de la identidad en la antropología: un ejercicio de etnografía del pensamiento moderno*. *Revista Antropología y Ciencias Sociales*, N°2, pp. 69-80.

Raymond, E. (2005). *La Teorización Anclada (Grounded Theory) como método de investigación en ciencias sociales: en la encrucijada de dos paradigmas*. *Revista Cinta de Moebio*, N°23.

Restrepo, E. (2006). *Identidades: planteamientos teóricos y sugerencias metodológicas para su estudio*. *Jangwa Pana*, N°5, pp. 24-35.

Reygadas, L. (2002). *Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo*. *Revista Nueva Antropología*, 28(60), pp. 101-119.

Ribeiro, M. (2012). *Las construcciones identitarias en el trabajo en la contemporaneidad: retrato de un grupo de trabajadores de Sao Pablo (Brasil)*. *Revista Psykhe* 21(2) pp. 61-75.

Rifkin, J. (1997). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Buenos Aires: Paidós.

Román, J. (2008). *Sujeto, trabajo y familia: compartiendo reflexiones y artefactos de investigación*. En Soto, Á. (ed) (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: LOM.

Sánchez, F. (2006). *Consecuencias de la transformación del trabajo, sobre la identidad laboral: el caso de los trabajadores manuales*. Tesis para optar al grado de Socióloga, Universidad de Chile.

Sanfuentes, M. (2008). *Apropiación y conflicto de rol en sistemas organizacionales*. En Soto, Á. (ed) (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: LOM.

Seidmann, S. (2015). *Identidad personal y subjetividad social: educación y constitución subjetiva*. Cuadernos de Pesquisa, 45(146) pp. 344-357.

Sennett, R. (1998). *La Corrosión del Carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama, 2000.

Sepúlveda, G. (2008). *Perspectiva constructivista evolutiva en psicología clínica infanto-juvenil*. En Kaulino, A. & Stecher, A. (2012). *Cartografía de la Psicología contemporánea*, 209230. Santiago: LOM.

Sisto, V. (2009). *Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación*. Revista UNIVERSUM Universidad de Talca, N°24, pp. 192-216.

Solís, M. (2009). *Trabajar y vivir en la frontera: identidades laborales en las maquiladoras de Tijuana*. D. F. México: COLEF.

Soto, Á. (2006). *La implicancia de los trabajadores en la empresa actual. Un estudio de caso en Codelco Chile*. Revista Persona y Sociedad, XX, N°3, pp. 133-154.

(2008). *Flexibilidad y nuevas formas de identidad profesional*. En Soto, Á. (ed) (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: LOM.

(2012). *Sección especial: La construcción de identidades en el trabajo en América Latina*. Revista Psykhe, XXI, N°2, pp. 3-7.

(2015). *La construcción de identidades en el trabajo. Nociones y constataciones en Chile y Latinoamérica*. 3er Encuentro Biental de Educación Superior y Mundo del Trabajo. Santiago, octubre del 2015.

Soto et al. (2008). *Aspectos subjetivos vinculados a la flexibilidad laboral*. En Soto, Á. (ed) (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: LOM.

Stecher, A. (2010). *El análisis crítico del discurso como herramienta de investigación psicosocial del mundo del trabajo: discusiones desde América Latina*. Revista Universitas Psychologica, IX, pp. 93 -107.

(2011). *Transformaciones del trabajo y procesos identitarios en el "nuevo" capitalismo: notas para una discusión en el contexto latinoamericano*. En B. Medrado & W. C. Galindo (Org.) *Psicología social y sus movimientos: 30 años de ABRAPSO*. Recife: Universidade Federal de Pernambuco.

(2012). *Perfiles identitarios de trabajadores de grandes empresas de retail en Santiago de Chile: aportes psicosociales a la comprensión de las identidades laborales*. Revista Psykhe, XXI, N°2 9 - 20.

Strauss, A. & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Editorial de la Universidad de Antioquía.

Taylor, S. & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos*. Barcelona: Paidós.

Tokman, V. (2001). *De la informalidad a la modernidad*. Santiago: OIT.

(2007). *Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina*. Santiago: CEPAL.

Valles, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.

Vasilachis de Gialdino, I. (2006). *La investigación cualitativa*. En Vasilachis de Gialdino, I. (Coord.) *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa Editorial.

Vejar, D. (2013). *Contribuciones al estudio de Identidades e Identificaciones precarias en Chile*. Polis 36(12) pp. 407-429.

Weller, J. (2004). *El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia*. Revista de la CEPAL 84.

Anexo N°1: Consentimiento informado.



Consentimiento Informado

1. Información relevante.

Mediante el presente documento usted ha sido cordialmente invitado/a a participar de forma voluntaria en la investigación “La identidad laboral de los trabajadores contratados y trabajadores subcontratados del sector servicios” realizada por Nicolás Escobar, alumno de pregrado de la carrera de Antropología de la Universidad de Chile; y guiada por el académico Dr. Francisco Osorio, profesor del Departamento de Antropología de la Universidad de Chile.

La presente investigación se enmarca dentro del requisito para optar al título profesional de Antropólogo, con mención en Antropología Social. El principal objetivo de la investigación es poder caracterizar, describir e identificar las identidades laborales que construyen las trabajadoras y los trabajadores contratados/as y subcontratados/as del sector servicios, mediante la indagación de sus propias experiencias y percepciones, las cuales serán recabadas mediante una entrevista.

Los participantes de esta investigación han sido seleccionados y convocados mediante el cumplimiento de requerimientos formales que se han estimado necesarios para la correcta realización de esta investigación.

De esta forma, mediante el presente documento se invita y solicita voluntariamente su participación, debido que sus opiniones, experiencias e ideas se estiman de vital importancia para la realización de esta investigación. La participación que usted desarrollará estará enmarcada en responder voluntariamente una serie de preguntas dirigidas a tratar de responder los objetivos previamente mencionados, en los lugares y tiempos que usted estime convenientes en función de su disponibilidad.

La duración media de la presente entrevista es de aproximadamente 90 minutos y será registrada mediante una grabadora de voz posterior a su voluntario consentimiento. La finalidad del registro en audio dice relación con que la información emitida pueda ser posteriormente transcrita y analizada por el investigador.

Como voluntario usted tiene la absoluta libertad de no responder alguna pregunta por los motivos que estime necesarios, sin explicación y/o justificación de ningún tipo. Se considerará su plena libertad para entregar la información que usted estime necesaria y conveniente, sin cuestionamientos o juicios de valor por parte del investigador.

La investigación adquirirá el compromiso y la responsabilidad de resguardar su anonimato al no incluir su nombre verdadero y al omitir información que pueda identificarlo directamente a usted o su espacio de trabajo. En este sentido, la información dispuesta

será absolutamente confidencial, teniendo acceso completo solamente el investigador y el profesor guía. Posterior a la transcripción de la información, el material en bruto registrado en audio será completamente eliminado; sólo conservándose los datos presentes en el documento de investigación y las transcripciones escritas realizadas.

Por otro lado, cabe señalar que participar en esta investigación no presenta un beneficio directo para usted, así como tampoco una compensación de ningún tipo.

Participar en la presente investigación no establece previamente la probabilidad de ningún riesgo y/o costo que comprometa su integridad física, mental, emocional, social, cultural y/o material. En caso de que usted estime lo contrario, puede libremente dejar de colaborar en la investigación con la tranquilidad y seguridad de que no habrá ninguna represalia por parte del investigador o la institución universitaria. De forma similar, puede también solicitar que se resguarden sus derechos y libertades anteriormente señalados frente a su propia persona y/o a los datos voluntariamente entregados por usted.

En síntesis, el carácter de su participación es absolutamente voluntario, estando en la libertad de dejar de participar de la investigación cuando estime conveniente en función de los motivos que usted estime igualmente convenientes. Está en el derecho de abandonar la investigación sin explicación y represalia de ningún tipo. Así como también está en el derecho de solicitar más información y/o hacer las preguntas que estime necesarias sobre la investigación, el investigador y la institución universitaria; así como también de solicitar los resguardos necesarios para su persona y sus datos entregados, garantizándose su anonimato y confidencialidad.

Como participante está en su derecho, en caso de que lo desee, de solicitar y dar cuenta de los resultados de la investigación una vez que esté formalmente terminada, según los medios y tiempos que más le acomode.

Puede dirigir sus consultas o reclamos relacionadas al desarrollo de la investigación contactándose directamente con el alumno investigador Nicolás Escobar (mail nescobarc.92@gmail.com), con el profesor guía y académico Dr. Francisco Osorio¹ y/o con la institución universitaria (mail Departamento de Antropología antropos@uchile.cl; número de contacto 9787726; dirección Ignacio Carrera Pinto #1045, Ñuñoa).

¹ Se le consultará al profesor sobre la posibilidad de adjuntar su mail y su disposición frente a la posibilidad de consultas y/o reclamos relacionados a la investigación.

2. Acta de consentimiento informado.

En función de la información anteriormente entregada y declarando haberla recibido y leído acredito lo siguiente:

Se me ha invitado a participar libre y voluntariamente de la investigación “La identidad laboral de los trabajadores contratados y trabajadores subcontratados del sector servicios” llevada a cabo por el investigador Nicolás Escobar, alumno de pregrado de la carrera de Antropología de la Universidad de Chile; y guiada por el académico Dr. Francisco Osorio, profesor del Departamento de Antropología de la Universidad de Chile.

En conocimiento de ello declaro que:

- Leído y comprendido el documento y las declaraciones contenidas en él.
- Recibida la información necesaria.
- En conocimiento de los datos del investigador, el profesor guía y la institución.
- En conocimiento de los objetivos y condiciones de la investigación.
- En conocimiento de mis derechos de participación.
- En conocimiento de los beneficios y/o riesgos de la investigación.
- En conocimiento de las condiciones y derechos de mis datos voluntariamente entregados.

Con fecha,
Yo, en plena
vigencia de mi libertad y sin estar presionado, influenciado u obligado, voluntariamente
consiento en participar de la investigación bajo las condiciones anteriormente señaladas.

Firma Voluntario/a Participante	Firma Investigador
---------------------------------	--------------------

Anexo N°2 Plan de Trabajo (Carta Gantt).

Mes	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7				Mes 8			
Actividad/Semana	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	X	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30	S31	S32
Revisión bibliográfica	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X												
Búsqueda de contactos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X												
Testeo Pauta de entrevistas (y posibles modificaciones)			X	X																												
Aplicación entrevista en profundidad					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X												
Transcripción de entrevistas					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X												
Codificación y pre análisis de datos						X		X		X		X		X		X		X		X												
Sistematización de la información																					X	X										
Análisis global de los datos																					X	X	X	X	X	X	X	X				
Redacción preliminar del texto																											X	X				
Redacción texto final																													X	X	X	X